

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong

Lilis Karmitasari<sup>1\*</sup>, H. Tjeri Hadjrillah<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
karmitasarii@gmail.com<sup>1\*</sup>, htjeri@yahoo.co.id

Received 29 Juli 2022 | Accepted 30 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022  
\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Surya Sejati di serpong. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis diskriptif, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $2,576 > 1,668$ ) dan persamaan linear sederhana  $Y = 12,804 + 0,528X_1$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,576 > 1,668$ ) dan persamaan linear sederhana  $Y = 7,647 + 0,570$ . Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $95,201 > 3,13$ ) didukung persamaan regresi berganda  $Y = 3,315 + 0,175 + 0,509$ . Adapun kontribusinya sebesar 74,5%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the influence between leadership style and work discipline on employee performance at PT Inti Surya Sejati in Serpong. This type of research is quantitative which is associative. The sample taken was 68 employees. Data analysis techniques use research instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, regression analysis, correlation analysis, determination analysis and hypothesis testing. The results of the leadership style study partially had a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table ( $2.576 > 1.668$ ) and a simple linear equation  $Y = 12.804 + 0.528X_1$ . Work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table ( $2.576 > 1.668$ ) and a simple linear equation  $Y = 7.647 + 0.570$ . Simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the value of  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $95,201 > 3.13$ ) supported by multiple regression equations  $Y = 3.315 + 0.175 + 0.509$ . The contribution was 74.5%.*

**Keywords:** Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya

keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, namun akan tetapi faktor manusia merupakan faktor penting. Kondisi kerja yang aman dan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan situasi yang diharapkan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal diperusahaan. Kinerja karyawan adalah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan pasalnya, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan menurut Syafaruddin (2010:47) “adalah pola perilaku yang konsisten ditampilkan seseorang dan yang diketahui pihak lain tidak ketika dia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.” Menurut Menurut Hasibuan (2012:194) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikan disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan maka menjadi hal yang mustahil dalam mencapai tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang sangat baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan seseorang pemimpin yang tegas dan bikasana. Gaya kepemimpinan memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Inti Surya Sejati Di Serpong, peneliti mendapatkan informasi mengenai Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Inti Surya Sejati Di Serpong masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, karyawan tidak masuk kerja tanpa izin, serta kurangnya kesadaran diri karyawan dalam melakukan tugasnya dikantor, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan pemimpin yang tegas dan adil agar dapat memotivasi karyawannya. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dan bertanggung jawab yang dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Peran gaya kepemimpinan dalam bekerja sangat penting karena pemimpin sangat berhubungan dengan kinerja, jika gaya kepemimpinan baik, kinerja karyawan juga baik. Sebaliknya, jika gaya kepimpinan kurang baik, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum gaya kepemimpinan mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Berikut adalah hasil pra survey yang penulis lakukan kepada 30 karyawan mengenai aspek-aspek gaya kepemimpinan yang ada di lingkup PT Inti Surya Sejati Di Serpong. Berdasarkan hasil pra survey awal yang dilakukan kepada 30 orang karyawan yang berada dilingkungan kerja PT Inti Surya Sejati, didapatkan informasi mengenai aspek-aspek lain yang bisa memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari data yang didapatkan Pemimpin memiliki hubungan dengan baik dengan karyawan dan penugasan dinyatakan dengan memberikan respon kurang setuju sebanyak 19 karyawan atau sebesar 63%, sedangkan aspek Pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan dorongan pada bawahan mendapatkan respon kurang setuju yaitu 16 karyawan atau sebesar 53%, aspek Berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam menjalankan tugas mendapatkan respon kurangsetuju yaitu 10 karyawan atau sebesar 33% dan aspek Ada beberapa alternatif jalur

penyelesaian tugas memberikan respon kurang setuju yaitu 13 karyawan atau sebesar 43%. Mengacu pada hasil jawaban tersebut terdapat fenomena yang timbul dimana banyaknya responden yang menjawab. Berdasarkan hasil pra survei di atas bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan baik dengan karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena seringnya *miscommunication* antara pimpinan dan bawahan. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi Kembali dalam gaya kepemimpinan di perusahaan. Batas waktu masuk kerja yang ditetapkan PT Inti Surya Sejati Di Serpong masuk kerja pukul 08:00 WIB dan batas pulang kerja pukul 16:00 WIB dengan total jam kerja 8 jam. Dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan data absensi di atas dapat diketahui tingkat keterlambatan dan kehadiran di PT Inti Surya Sejati Di Serpong masih rendah. Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi terdapat pada tahun 2018 yaitu sebanyak 44 orang, dan karyawan yang terlambat sebanyak 31 orang. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan disiplin waktu untuk hadir di perusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan, keterlambatan disebabkan kemacetan di perjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti banjir, kehabisan bensin dan jarak antara rumah ke kantor yang lumayan jauh. Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik karena kurangnya gaya kepemimpinan yang kurang baik dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Karena kinerja lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan atau kecakapan pribadi juga membutuhkan disiplin yang baik pada diri karyawan, dan gaya kepemimpinan yang baik dan tegas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil sebaik-baiknya. Hasil evaluasi kinerja pada PT Inti Surya Sejati Di Serpong dapat dilihat pada tabel berikut: Berdasarkan tabel di atas, terlihat kinerja karyawan PT Inti Surya Sejati Di Serpong masih kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari data di atas pencapaian kualitas dan kuantitas terus menurun, untuk pencapaian kualitas pada tahun 2018 menunjukkan angka 51% hanya 35 orang yang mampu mencapai target dan 33 orang tidak mencapai target, dan pada tahun 2019 menunjukkan angka 46% hanya 31 orang yang mencapai target dan 37 orang tidak mencapai target, pada tahun 2020 menunjukkan angka 40% hanya 27 orang yang mencapai target dan 41 orang tidak mencapai target. Sedangkan pencapaian kuantitas pada tahun 2018 menunjukkan angka 54% hanya 37 orang yang mampu mencapai target dan 31 orang tidak mencapai target, dan pada tahun 2019 menunjukkan angka 47% hanya 32 orang yang mencapai target dan 36 orang tidak mencapai target, pada tahun 2020 menunjukkan angka 32% hanya 22 orang yang mencapai target dan 46 orang tidak mencapai target yang mengakibatkan hasil pencapaian kerja tidak sesuai dengan target yang ditentukan sehingga hasilnya kurang baik.

## METODE

Metodologi penelitian adalah suatu cara untuk mendapatkan data-data guna memperoleh pengetahuan yang dapat dikembangkan untuk memecahkan masalah tertentu. Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2015:2) adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rasional yang berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dalam penelitian tersebut dapat diamati oleh panca indera manusia. Sistematis yang berarti proses dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berdasarkan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2017:8) yang dimaksud dengan

penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Inti surya Sejati merupakan salah satu perusahaan distributor alat alat listrik di antara nya kabel, stop kontak, lampu dll. Beralamat di pergudangan Taman Tekno BSD Serpong Blok K2 no 9 Tangerang Selatan. Perusahaan ini didirikan tanggal 10 Maret 2002 dengan syarat-syarat dan undang-undang yang berlaku. Pada mulanya perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga secara kecil kecilan yang hanya bergerak dibidang penjualan barang alat listrik dengan menyewa ruko kecil di daerah Pamulang, kemudian berkembang menjadi distributor alat alat listrik. Dalam rantai pemasaran produk PT Inti Surya Sejati Serpong Taman Tekno merupakan distributor, yang menyalurkan alat alat listrik yakni ke pengecer yakni toko listrik, toko matrial, maupun ke proyek proyek besar lainnya untuk wilayah Pamulang, BSD, Kunciran, Cipondoh, Bogor, Ciomas, Puncak, Sukabumi, Pontianak, Bali, Jakarta Selatan, Jakarta Barat.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas mayoritas item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai rtabel 0,2387. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60 Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas  
*Reliability Statistics*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>T<sub>standar</sub></i>	Ket.
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21366532
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.044
	Negative	.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dimana nilai *Asymp.Sig* 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas, dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF)*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

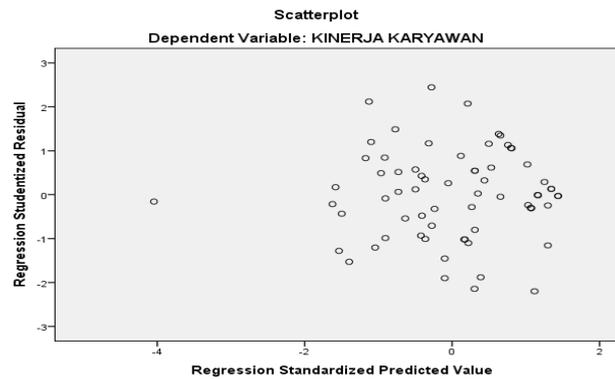
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210		
Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012	.757	1.321
Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000	.757	1.321

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai toleransi 0,757 dan nilai VIF 1,321. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)  
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan *output Scatterplot* di ketahui bahwa: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas**, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

**Regresi Linear Sederhana**

Uji regresi linear Sederhana Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.** Regresi Linier Parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.804	4.013	3.192	.002
	Gaya Kepemimpinan	.528	.097	.558	.000

Sumber : *Output SPSS 2.2*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,804 + 0,528 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,804 diartikan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada atau 0 , maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,804 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,528 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,528 *point*.

Uji regresi linear sederhana Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5.** Regresi Linier Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,647	2.092	3.655	.001
	Disiplin Kerja	.570	.044	.848	.000

Sumber : *Output SPSS 2.2*

Berdasarkan hasil peritungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,647 + 0,570 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,647 diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,647 *point*.

2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,570 diartikan apabila konstanta tepat akan setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,570 point.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6.** Regresi Linier Berganda  
Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210
	Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012
	Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,315 + 0,175 X_1 + 0,509 X_2$  yang berarti :

1. Nilai konstanta 3,315 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpin ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau 0, maka nilai kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 3,315 point.
2. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,175, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 point variable Gaya Kepemimpinan, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,175 point.

**Uji Analisis Determinasi**

Koefisien Determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.738	2.24746	2.247

Sumber : Output SPSS 2.2

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,745, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,5 % terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.

**Uji t**

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Disiplin kerja kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,025. Dasar pengembalian keputusannya uji t yaitu :

**Tabel 8.** Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210
	Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012
	Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

- a. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 1,668$ . Hal ini berarti secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai  $0,012 < 0,05$ .
- b. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 10,524 > t_{tabel} 1,668$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F (simultan)**

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen.

**Tabel 9.** Hasil Uji Statistik F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.738	2	480.869	95.201	.000b
	Residual	328.321	65	5.051		
	Total	1290.059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F - hitung 95,201 > F - tabel 3,13$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} (2,576) > t_{tabel} (1,668)$  dan tingkat singnifikan  $0,00 < 0,05$ . Diperkuat dengan persamaan regresi  $Y = 12,804 + 0,528X_1$  Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Sri Langgeng Ratnasari (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (10,254) > t_{tabel} (1,668)$  dan tingkat singnifikan  $0,00 < 0,05$ . Diperkuat dengan persamaan regresi  $Y = 7,647 + 0,570 X_2$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Kurniawan, Dorwin Lie, Efendi Kartini Haraha (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F tabel sebesar 2,78 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} (53,505 > 2,78)$  dan signifikasi  $0 < 0,05$ , diperkuat oleh persamaan regresi  $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,509X_2$  Besarnya kontribusi yang diberikan 86,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Arif Budi Santoso, Fitriyanti (2020) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini:

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 12,804 + 0,528 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,558 artinya memiliki pengaruh **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,2%. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $2,576 > 1,668$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan  $0,000 < 0,005$ ,

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 7,647 + 0,570 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,848 artinya artinya memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 72 %. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $10,524 > 1,668$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan  $0,000 < 0,005$ .

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,570X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,863 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 67,3% sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $95,201 > 3,13$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,005$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Andari. (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 2, No.2.
- Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, Volume 12, No 1 : 17 – 22.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin. *AtTadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 1 : 1-11.
- Dra. Seanewati Oetama, MSM. (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr. Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*.
- Drs. M. Manullang dan Dr. Marihot Manullang, M.M., M.Sc. (2006). *MANAJEMEN PERSONALIA*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Erwin Dinata, Yohanas Oemar, dan Machasin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2.
- Ferdinand, Augusty. 2010. "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang
- Fortunela Suryo Saputri dan Rini Nugraheni. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Patria2 Sukoharjo. *Diponegoro Journal of Management* Volume.6, Nomor 2.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, PBF, Yogyakarta.
- Hapid., & Sunarwan, R. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Finansia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 1(2), 7-16.

- Herry Suherman.(2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Selaras Karya Raya Jakarta. *Jenius (jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia )* vol 2, no 1.
- Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa . (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di unit PT.Bank Btpn Syari'ah, Tbk Cabang Serang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Serang ber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol 22, no 3.
- Octaviani, S. I., & Pricilla, L., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 47-59.
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (PERSERO) Refinery Unit IV Cilacap". *Jurnal Administrasi, Bisnis (JAB) Vol. 62 ,No. 1, September 2018.*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Sutrisno .(2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada studi pada ukm industri keramik dinoyo malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol 3, no 2.*
- Wahyu Nur Hertanto.(2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan ukm kopi suroloyo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pgrri Yogyakarta , 2(3), 343-354.*
- Wipayana, Made Agus .2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Arif Budi Santoso, F. (2020). "*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat*", . *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, Vol 4, No 1. P ISSN : 2581-2769.*
- Ratna Indriyani, R. (2021). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Taman Haraoab Baru Bekasi,*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Universitas Bhayangkara, Vol 3 No 1. P ISSN : 2684-7000.*
- Widia Astuti. (2020). "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan*". *Jurnal Ilmiah. Universitas Pamulang, Vol 1, No 3. ISSN : 2615-6849 .*
- Ahmad Kurniawan, D. (2018). "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematang Siantar*". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Keuangan, Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Vol 6, No 2. P ISSN : 2686-2646 .*
- Chandra Andika, H. (2017). "*pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*". *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang, vol 48, No 1. ISSN: 2339-0689.*
- Fikti Muhammad Nur, Y. (2018). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan* ". *Jurnal Prosding Akutansi, Universitas Islam Bandung, Vol 4, No 2. ISSN : 2460-6561 .*
- Sri Langgeng Rarnasari, L. (2021). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Batam City Investment*" . *Jurnal Dimensi, Universitas Kepulauan Riau, Vol 7, No 2. P ISSN : 2085-9996.*
- Reni, H. (2018). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi*". *Jurnal Ilmiah Prodi, Univeritas Pamulang. Vol 6, No 3. ISSN : 2339-0689.*

- Poiyo, L. (2021). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado "*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 6, No 4. ISSN : 2303-1174
- Zaenudin, A. (2017, Desember 13). *Chatbot, Robot Yang Bikin Rusak Pekerjaan Customer Service*. Diambil Kembali Dari Tirto.Id: <https://Tirto.Id/Chatbot-Robot-Yang-Bikin-Rusak-Pekerjaan-Customer-Service-Cbbm>